

**Mångfaldsarbetets inverkan på verksamhet och organisation hos  
lokala och regionala myndigheter i Västra Götaland**

Thomas Malm

2003

## Innehåll

<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>3</b>
<b>1. INLEDNING</b>	<b>6</b>
<b>1.1 BAKGRUND</b>	<b>6</b>
<b>1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR</b>	<b>7</b>
<b>1.3 METOD OCH MATERIAL.</b>	<b>8</b>
<b>2. UNDERSÖKNINGEN</b>	<b>9</b>
<b>3. ARBETET MED DE INTEGRATIONSPOLITISKA MÅLEN</b>	<b>15</b>
<b>4. SLUTDISKUSSION</b>	<b>17</b>
<b>5. REFERENSER</b>	<b>18</b>

## Sammanfattning

Integrationsverket har i uppdrag att belysa myndigheters, kommuners och andra offentliga aktörers roll i integrationsprocessen. Föreliggande studie är en vidareutveckling av den utredning som gjordes 2002 inom Integrationsverket och som koncentrerade sig på sex myndigheters verksamhetsberättelser och årsredovisningar på nationell nivå. I den här studien undersöks handlingsplaner för mångfald i det integrationspolitiska arbetet och dessa planers effekter på organisation, verksamhet och service hos myndigheter på regional och lokal nivå. En liknande studie genomförs i Malmö.

Den här studiens syfte är att belysa ”mångfaldsplaners” betydelse för fyra myndigheters organisations- och verksamhetsutveckling. De fyra myndigheterna är Göteborgs universitet, Polismyndigheten i Västra Götaland, Länsarbetsnämnden i Västra Götaland samt socialförvaltningen (Individ- och Familjeomsorgen) i Bergsjön, Göteborgs stad. Samtidigt ska studien ge kunskap och insikter i strategier och projekt som initierats vid de olika myndigheterna i linje med de integrationspolitiska målen. För att ge studien en bred förankring har utöver analyser av de offentliga dokumenten kompletterande fakta samlats in via skriftliga frågor/intervjuer.

Undersökningen visar att det finns stora skillnader mellan hur de olika myndigheterna har valt att organisera mångfaldsarbetet. Vid socialtjänsten i Bergsjön är mångfaldstänkandet integrerat i organisationen sedan länge vilket innebär att det inte finns någon specifik mångfaldsorganisation att tala om. Det är först vid årsskiftet 2003/2004 som en särskilt mångfaldsansvarig utses när mångfaldsarbetet slås samman med arbetet för ökad jämställdhet. Det behöver inte vara ett problem eftersom individ och familjeomsorgen endast har 135 anställda vilket gör det lätt att få överblick över organisationen samt att implementera och följa upp beslut. Organiserandet av mångfaldsarbetet har desto större betydelse vid Göteborgs universitet där man har 5 100 anställda, ca 40 000 studenter och 2 600 forskarstudenter. Egendomligt nog har universitetet en ganska blygsam organisation för mångfaldsarbetet med en särskild vicerektor med ansvar för jämlikhet (det ord man använder i stället för mångfald) och en särskild jämlikhetssekreterare som fungerar som gemensam resurs för hela universitetet. Till detta kommer ett särskilt råd bestående av representanter för de olika fakulteterna, universitetsbiblioteket och studenterna som har en rådgivande roll och som skall underlätta samarbete inom universitetet. Denna organisation kommer att ändras vid årsskiftet men det är ännu oklart hur den nya organisationen kommer att se ut. Med tanke på universitetets komplexa och omfattande organisation kombinerat med det faktum att det mesta mångfaldsarbetet bedrivs på fakultetsnivå så behövs verkligen en utbyggd organisation för mångfaldsarbete vid universitetet. Socialtjänsten i Bergsjön kan ses som ett föredöme genom att man integrerat mångfaldstänkandet i den vanliga verksamheten. Detta innebär att man tar hänsyn till mångfaldsaspekten vid alla beslut som fattas vid myndigheten. De övriga myndigheterna har också detta mål men det är oklart när det kommer att realiseras.

Vid Polismyndigheten arbetar en mångfaldshandläggare med mångfaldsfrågorna, denna har uppgiften att driva mångfaldsarbetet samt att fungera som stöd för de olika avdelningarna och områdena i myndigheten. Till detta kommer en samverkansgrupp bestående av representanter för arbetsgivaren och fackföreningarna vid Polismyndigheten vilken fungerar som ett diskussionsforum. Polismyndigheten har 3 554 anställda, varav 903 civilanställda och 2 621 poliser vilka är spridda över hela länet varför organisationen för mångfaldsarbete är i minsta laget. Myndighetens organisation är dessutom väldigt hierarkisk vilket gör att allt förändringsarbete går mycket långsamt.

Länsarbetsnämnden har den mest välutvecklade organisationen för mångfaldsarbete. Man har 1 421 anställda vilka är spridda över länet på ett stort antal arbetsplatser vilket gör att en väl utbyggd mångfaldsorganisation är nödvändig. Denna består av en regional samverkansgrupp som är uppbyggd av representanter för ledningen och fackföreningarna. Denna samverkansgrupp har utarbetat en särskild handlingsplan för mångfaldsplan för mångfaldsarbetet. Centralt vid länsarbetsnämnden finns även tre särskilt ansvariga för mångfaldsrelaterade frågor, en har ansvar för intern mångfald, en har ansvar för integration och extern mångfald och den tredje har ansvar för arbetet med utländska akademiker. Ute på arbetsförmedlingarna är dessutom ett stort antal platsförmedlare engagerade i praktiskt mångfaldsarbete, bland annat har 20 förmedlare anställts enbart för att kunna ge god service till arbetssökande med utländsk bakgrund. Dessutom arbetar Länsarbetsnämnden med ett särskilt kvalitetssäkringssystem (Equal Opportunities Quality Framework) vilket är ett särskilt organisationssystem som ger struktur i arbetet samt ställer upp normer för ledarskap, policy, planering, implementering etc. Arbetet med EOQF styrdes från början av en särskild strategigrupp bestående av representanter för ledningen och fackföreningarna men arbetet med kvalitetssäkringssystemet har breddats och nu har alla arbetsförmedlingar ett ansvar för att mångfaldsfrågorna drivs framåt. Under sig har denna strategigrupp särskilda arbetsgrupper och på det lokala planet finns särskilda kontaktpersoner ute på kontoren. Länsarbetsnämnden kan

därmed ses som ett föredöme när det gäller att skapa en effektiv mångfaldsorganisation, något som är extra viktigt för myndigheter med stora och komplexa organisationer.

Länsarbetsnämnden är även ett föredöme i den meningen att det är den enda av de aktuella myndigheterna som nyligen genomfört en undersökning av hur det står till med mångfalden i kvantitativa termer bland de anställda, en nog så viktig aspekt om man skall kunna fungera som föredöme. Undersökningen visar att 234 personer av de 1 421 anställda har utländsk bakgrund, d.v.s. är födda utomlands eller har utlandsfödda föräldrar, vilket innebär att Länsarbetsnämndens mål att 15 % av de anställda skall ha utländsk bakgrund 2005 redan är uppfyllt. Tyvärr lämnar undersökningen inga uppgifter om vilka positioner de arbetar på eller varifrån de härstammar, något som också är viktigt att känna till för att kunna bedriva ett effektivt mångfaldsarbete. Polismyndigheten har en kartläggning på gång där man skall undersöka personalens etniska ursprung på frivillig basis. De övriga myndigheterna i undersökningen har inte genomfört några undersökningar av personalens etniska ursprung och hänvisar till rekommendationer från DO som försvårar kartläggningar av de anställdas etniska ursprung. Vid Göteborgs universitet och socialtjänsten i Bergsjön är man dessutom negativt inställd till sådana kartläggningar ändå och man vill fokusera på kompetens snarare än etnicitet. Enligt min mening finns det inte någon sådan motsättning eftersom det finns kompetenta personer av skiftande etnicitet att tillgå på arbetsmarknaden. Utan tillförlitlig statistik är det omöjligt att veta hur det går med den kvantitativa delen av mångfaldsarbetet. Både universitetet och socialtjänsten har målet att öka den etniska mångfalden bland de anställda, hos socialtjänsten vill man till och med att befolkningens sammansättning skall speglas bland de anställda, något som är omöjligt att kontrollera utan att genomföra undersökningar av de anställdas etnicitet. Dessutom är det underligt att DO ger rekommendationer som går på tvärs med den statliga politiken på området. I denna politik slås det ju fast att befolknings-sammansättningen bör speglas i arbetslivet samt att offentliga arbetsgivare har ett särskilt ansvar som föredömen. Rekommendationerna från DO leder till att det inte går att kontrollera hur det går med det arbetet.

De olika myndigheternas verksamhet påverkas i mycket hög grad av mångfaldsarbetet. Vid Länsarbetsnämnden har man ambitionen att alla arbetssökande skall ges samma service oavsett etniskt ursprung och att den arbetssökandes bristande språkkunskaper inte får vara ett hinder för inskrivning. Man arbetar även aktivt för att motverka diskriminering på etniska grunder såväl internt som externt. På orter med många sökande med utländsk bakgrund skall förstärkta förmedlarinsatser erbjudas och man gör flitigt bruk av tolk. Samtidigt måste man komma ihåg att det råder en speciell situation på arbetsmarknadssidan genom den centrala styrningen av verksamheten via den statliga arbetsmarknadspolitiken. Länsarbetsnämnden tilldelas särskilda medel och får mycket tydliga direktiv av AMS om vad som skall göras inom mångfaldsområdet vilket till stor del förklarar effekterna på Länsarbetsnämndens verksamhet och organisation. Via Näringsdepartementet har AMS dessutom fått ett särskilt uppdrag för att motverka diskriminering i arbetsförmedlingarnas arbete vilket naturligtvis ger en helt annan tyngd för detta arbete än vad som annars hade varit fallit. I detta avseende skiljer man sig från de övriga myndigheterna i undersökningen. Detta är också en av förklaringarna till att Länsarbetsnämnden ligger så långt framme med sitt mångfaldsarbete. Samtidigt är detta inte hela förklaringen eftersom det interna mångfalds-arbetet med kvalitetssäkringssystemet EOQF har pågått i flera år. De goda resultaten vid Länsarbetsnämnden kan alltså inte enbart förklaras med de statliga anslagen och direktiven för hur integrations- och antidiskrimineringssarbetet skall bedrivas utan det finns lokalt engagemang i mångfaldsfrågan som naturligtvis pushas än mer av de centrala direktiven.

Vid Göteborgs universitet har man ambitionen att alla med vilja och möjlighet skall kunna studera och forska vid universitetet. Man arbetar aktivt med att öppna universitetet mot omvärlden och för att motverka den etniska och sociala snedrekryteringen till högre studier. Vid Polismyndigheten styrs man av Rikspolisstyrelsens övergripande handlingsplan som slår fast att samhällets etniska och kulturella mångfald skall beaktas vid planerandet och genomförandet av all verksamhet och alla skall ges en god service, rättssäkerhet och rättstrygghet oavsett etniskt ursprung. Eftersom mångfaldsarbetet vid Polismyndigheten precis kommit igång har Rikspolisstyrelsens instruktioner ännu inte fått något större genomslag. Vid socialtjänsten i Bergsjön, slutligen, är mångfaldsarbetet integrerat i den normala verksamheten vilket är nödvändigt med tanke på den stora etniska mångfalden i stadsdelen. Detta leder till ett flitigt bruk av tolk i den dagliga verksamheten samt att man översätter en hel del material till de fem vanligaste språken i stadsdelen. Till detta kommer att alla myndigheterna arbetar med särskilda satsningar och projekt som anknyter till respektive myndighets verksamhetsområde och mål.

Vid socialtjänsten i Bergsjön är många av dessa insatser knutna till den särskilda storstadssatsningen som stadsdelen deltar i. Denna satsning är ett resultat av den statliga storstadspolitiken som syftar till att bryta den sociala och etniska segregationen i utsatta storstadsområden. Bland projekten kan nämnas Samverksta'n där man arbetar tillsammans med försäkringskassan, vuxenutbildningen och primärvården för att få arbetslösa Bergsjöbor i arbete eller utbildning. Jobbcentrum som samarbetar med Samverksta'n och som också arbetar med att förbättra den interna mångfalden och att informera om stadsdelen, Exit där man samarbetar med arbetsförmedlingen för

att få till motivationshöjande verksamhet för ungdomar som riskerar långtidsarbetslöshet samt en tolvveckors jobbsökaktivitet tillsammans med arbetsförmedlingen och TBV där en grundläggande kurs i data/IT ingår med flera insatser.

Vid Göteborgs universitet ges en rad olika stöd- och kompletteringsutbildningar för personer med kort formell utbildning, kompletteringsutbildning i spanska för lärare med utländsk bakgrund, språkhandledning och stöd-undervisning i engelska med flera insatser. Dessutom arbetar man aktivt för att bredda rekryteringen till universitetet genom olika insatser ute i förorterna där studenter med utländsk bakgrund tjänar som förebilder. Bland annat har universitetet en särskild collegeutbildning för blivande sjuksköterskor tillsammans med vuxenutbildningsförvaltningen i Göteborgs stad. Hit hör också arbetet inom Grundtvig-institutet som skapades 1997 med målet att skapa och delta i nätverk och projekt som främjar mångfald vid universitetet och vuxenutbildningen.

På Länsarbetsnämnden arbetar man bland annat med rekryteringsinsatser för att stärka invandrades ställning på arbetsmarknaden. Dessutom arbetar man för att arbetslösa med utländsk högskoleutbildning skall ges kompletterande utbildning. Till de övriga insatserna hör bland annat Språnget som är ett samarbete med universitetet och högskolorna i området och där man skall ge kompletterande utbildning i bland annat teknik och pedagogik, omvårdnadsutbildning i samarbete med komvux, Greko där utbildning ges i svenska och samhällskunskap för att ge behörighet till vidare studier, Valideringscentrum där man arbetar för att kunna ta tillvara kunskap som förvärvats genom yrkeslivserfarenhet och självstudier, Projekt mångfald 2002 där man samverkar med LO, Göteborgs kommun m.fl. för att 300 invandrare om året skall få jobb, Samverkan med Integrationsverket, Migrationsverket och Skolutvecklingsmyndigheten där man arbetar för att nyanlända invandrades och asylsökandes kompetens tas tillvara med flera insatser.

Som synes samverkar de tre myndigheterna med varandra i olika projekt, Länsarbetsnämnden är involverad i samarbete med socialtjänsten i Bergsjön inom ramen för storstadssatsningen och med Göteborgs universitet för att kunna ge arbetslösa akademiker kompletteringsutbildning och förberedande utbildningar av olika slag.

Genomgången ovan visar också att de fyra myndigheterna arbetar aktivt för att nå de integrationspolitiska målen<sup>1</sup> i Förordningen 1986:856 om de statliga myndigheternas ansvar via olika strategier och projekt, möjligen med undantag av Polismyndigheten vilket beror på att mångfaldsarbetet där är så pass nytt.

Socialtjänsten i Bergsjön är ett föredöme genom att man integrerat mångfaldsarbetet i den ordinarie verksamheten vilket de andra tre myndigheterna ännu inte realiserat. Samtidigt borde man arbeta mer med den organisatoriska sidan vilket också gäller Polismyndigheten och Göteborgs universitet. Länsarbetsnämnden är ett föredöme för de övriga myndigheterna i studien genom sitt välorganiserade och välstrukturerade mångfaldsarbete som ger stora möjligheter till framgång trots den stora och spridda organisationen. Särskilt Göteborgs universitet skulle kunna lära en del av hur Länsarbetsnämnden organiserat mångfaldsarbetet. I dagsläget har Göteborgs universitet en mycket blygsam organisation för att sköta mångfaldsfrågorna samtidigt som man har den största och mest komplexa organisationen.

Sammantaget överväger dock de positiva faktorerna i myndigheternas mångfaldsarbete även om det naturligtvis finns saker att förbättra. Alla myndigheterna bedriver ett intensivt mångfaldsarbete som påverkar deras verksamhet och med tiden kommer alla fyra att ha integrerat mångfaldstänkandet i det normala beslutsfattandet. Länsarbetsnämnden verkar i en speciell situation på grund av den statliga arbetsmarknadspolitikens vilket innebär att man tilldelas extra medel och ges mycket tydliga direktiv om vad som skall göras. Detta förklarar till stor del att man kommer så väl ut i undersökningen. Alla myndigheterna i undersökningen arbetar också aktivt med olika projekt och strategier för att nå de integrationspolitiska målen varför det finns skäl att se positivt på framtiden.

---

<sup>1</sup> Beaktande av samhällets etniska och kulturella mångfald vid planering och genomförande av verksamheten, Likvärdig service till alla oavsett bakgrund samt Bekämpande av etnisk diskriminering.

## 1. Inledning

### 1.1 Bakgrund

I dagens Sverige bör all offentlig och privat verksamhet bedrivas i en miljö som präglas av etnisk och kulturell mångfald. Drygt var femte invånare i Sverige har utländsk bakgrund, d.v.s. de är födda utomlands eller de har utlandsfödda föräldrar. Detta gör att integrationsfrågan och integrationspolitiken har mycket stor betydelse för hur Sverige som land kommer att utvecklas framöver.

Integrationspolitiken som sådan kan sägas vara ett resultat av övergången från den gamla invandrapolitiken 1997 (Prop 1997/98:16). En central komponent i denna övergång var bildandet av Integrationsverket, vilket är den myndighet som inom ramen för den statliga integrationspolitiken har ansvaret för introduktionen av flyktingar och för att integrationspolitiken får genomslag på alla nivåer i samhället. Med detta avses bland annat att integrationspolitiken inte får begränsas till specifika, tidsbegränsade integrationsprojekt utan att det integrationspolitiska tänkandet inlemmas i den normala verksamheten.

De olika myndigheterna har en nyckelroll i genomförandet av integrationspolitiken. Stora delar av integrationsprocessen äger rum inom ramen för den offentliga verksamheten (kommun, arbetsförmedling, försäkringskassa, CSN etc.) varför det är mycket viktigt att denna är anpassad för att underlätta integrationen. Tyvärr råder brist på samverkan mellan olika aktörer och i stället för att anpassa välfärdssystemet efter individen finns en tendens att försöka passa in de enskilda individerna i ett (förlegat) systems norm. Här finns mycket arbete kvar att göra hos de offentliga aktörerna. Välfärdssystemet skall baseras på allas rättigheter, skyldigheter och möjligheter vilket inte bara är till fördel för olika minoriteter utan visar även på samhällets bakomliggande demokratiska värderingar.

Myndigheternas ansvar för genomförande av integrationspolitiken formuleras i Förordningen 1986:856:

#### Statliga myndigheters ansvar

*1 § Myndigheterna ska fortlöpande beakta samhällets etniska och kulturella mångfald både när de utformar sin verksamhet och när de bedriver den. Myndigheterna ska verka för lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett etnisk eller kulturell bakgrund. Myndigheterna ska i sin verksamhet särskilt motverka alla former av etnisk diskriminering. Förordning (1999:593).*

#### Serviceskyldighet

*2 § Myndigheterna ska inom ramen för tillgängliga resurser ge likvärdig service till alla oavsett etnisk eller kulturell bakgrund samt eftersträva att alla berörda nås av information om verksamheten. Myndigheterna ska därvid uppmärksamma att detta kan kräva särskilda åtgärder för nyanlända invandrare. Förordning (1999:593).*

#### Samråd

*3 § För att främja en effektiv samordning ska myndigheterna, när anledning finns till det, samråda med Integrationsverket om hur insatser enligt denna förordning ska utformas. Förordning (1999:593).*

*4 § Myndigheterna ska delta i överläggningar enligt lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering när ombudsmannen finner det lämpligt. Förordning (1999:593)*

I förordningen poängteras myndigheternas ansvar när det gäller utformning och drift av verksamheten, serviceskyldighet gentemot allmänheten samt uppmaningar till samråd och överläggningar med Integrationsverket och DO. Förordningen är alltså i huvudsak inriktad på externt mångfaldsarbete, d.v.s. myndigheten i dess roll i kontakten med allmänheten/brukarna. Mångfaldsaspekter skall alltså vägas in av myndigheterna redan på planeringsstadiet av verksamheten. Det finns dock vissa kopplingar till den interna mångfalden vid myndigheterna också. Det är naturligtvis lättare för en myndighet att ta hänsyn till den etniska och kulturella mångfalden i samhället och att motverka diskriminering och rasism om myndigheten själv präglas av en god intern mångfald, inte minst när det gäller attityden till personer med utländsk bakgrund.

I min undersökning kommer jag att fokusera på hur myndigheterna arbetar för motverka etnisk diskriminering och trakasserier, hur de agerar för att ta hänsyn till den etniska mångfalden i samhället när de planerar och bedriver sin verksamhet och slutligen, hur de arbetar för kunna ge likvärdig service till alla oavsett bakgrund.

Internt och externt mångfaldsarbete och frågor om personalsammansättning och står även i fokus i propositionen 1997/98:16, *Sverige, framtiden och mångfalden* där fokus ligger myndigheternas roll som föredömen för andra. Här slås det fast att:

*”Den offentliga sektorn har i sin verksamhet inte bara ansvar för att förverkliga ambitionerna utan också ett speciellt ansvar att vara en förebild”*

*”Samhällets mångfald bör genomsyra arbetslivet. För detta behövs attitydförändringar både i arbetslivet och i samhällslivet. Staten har ett särskilt ansvar som föredöme i denna strävan”*

*”Den offentliga förvaltningen är av särskilt intresse, dels för att den ska förverkliga vad regering och riksdag beslutat om, dels för att den är en viktig förebild för andra.” (Prop 1997/98:16, s 28, 45, 105)*

Sammantaget ger Förordningen 1986:856 samt propositionen 1997/98:16 myndigheterna ett särskilt ansvar för att arbeta med integration både internt och externt. Att befolkningssammansättningen speglas hos myndigheternas personal är viktigt för deras legitimitet. De representerar en del av vårt demokratiska system och det är mycket viktigt för deras trovärdighet att alla ges likvärdig tillgång till skola, sjukvård och omsorg oavsett etniskt ursprung, klass, kön etc. Detta är helt enkelt en del av den politiska jämlikhet som är demokratins grund. Medborgarna måste alltså känna tilltro till myndigheterna och den offentliga sektorn, något som naturligtvis underlättas om de kan känna igen sig i dessa institutioner. Om vissa medborgare känner sig främmande inför dessa myndigheter kan detta leda till ett demokratiskt underskott och en legitimitetskris som på sikt kan leda alienation, utanförskap och parallella samhällsbildningar Denna aspekt berörs också i Prop. 1997/98:16:

*”I en demokrati bör det vara en strävan att de beslutande organen i samhället är sammansatta så att de representerar hela befolkningen både vad avser intressegemenskap och bakgrund.”*

*”Mångfalden måste återspeglas både i hur politiken formuleras och hur den genomförs, Detta är nödvändigt för att trovärdigt kunna hävda att politiken tar sin utgångspunkt i allas lika värde.”*

*”För att den generella politiken ska präglas av den mångfald som finns i samhället, bör i princip också alla vara med och utforma den och ta ansvar för den. Detta kan ske först om mångfalden återspeglas i samhällets institutioner och de demokratiska beslutsprocesserna. (Prop. 1997/98:16 ss 30, 20 och 24)*

Trots allt är det kontakter med myndigheter som polis, försäkringskassa och andra förvaltningsorgan som utgör medborgarnas vanligaste kontakt med det demokratiska systemet.

Föreliggande utredning kan ses som en vidareutveckling av ett arbete som påbörjats inom Integrationsverket och där fokus ligger på interaktionen mellan regleringsbrev och de integrationspolitiska målen på nationell nivå. I min utredning har jag ambitionen att studera och jämföra hur de integrationspolitiska målen och ”mångfaldsplaner” påverkar organisation, verksamhet och service vid lokala och regionala myndigheter i Göteborgsområdet. De aktuella myndigheterna är Länsarbetsnämnden i Västra Götalands län, Polisen i Västra Götaland, Göteborgs universitet samt Bergsjöns socialförvaltning/Göteborgs stad.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med min studie är att belysa mångfaldsplaners betydelse för fyra lokala och regionala myndigheters (Länsarbetsnämnden i Västra Götaland, Göteborgs universitet, Polisen i Västra Götaland samt Bergsjöns socialförvaltning/Göteborgs stad) organisations- och verksamhetsutveckling. Studien skall även ge insikt i och kunskap om de projekt och strategier som initierats vid myndigheterna för att nå de integrationspolitiska målen i Förordningen 1986:856.

Mina frågeställningar är:

1. Hur påverkas respektive myndighets organisation av mångfaldsplanen?
2. Hur påverkas respektive myndighets verksamhet av mångfaldsplanen?
3. Vilka hinder eller gynnsamma faktorer i implementeringen av planerna kan identifieras?

4. Vilken typ av projekt eller strategier har initierats på respektive myndighet för att nå de integrationspolitiska målen?
5. Går det att genom jämförelser mellan de tre myndigheterna dra några slutsatser om goda/dåliga exempel?

### 1.3 Metod och material.

Jag undersöker alltså hur mångfaldsplaners påverkan på fyra olika myndigheters organisations- och verksamhetsutveckling. Urvalet av myndigheter styrs dels av att dessa myndigheter har en strategiskt viktig roll att spela i integrationsprocessen och dels av ett arbete som påbörjats inom Integrationsverket och där fokus ligger på myndigheter på nationell nivå. Avsikten är att komplettera den rapporten genom att studera ett urval av fyra myndigheter fast denna gång på lokal och regional nivå. De myndigheter jag studerar är som tidigare nämnts Länsarbetsnämnden i Västra Götaland, Göteborgs universitet, Polisen i Västra Götaland och Bergsjöns socialförvaltning/Göteborgs stad. Dessa myndigheter har ”nyckelpositioner” när det gäller att nå de integrationspolitiska målen om egenförsörjning och lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter i samhället. Alla människor i Sverige skall kunna arbeta, studera samt kunna bidra och delta i samhället på lika villkor.

Länsarbetsnämnden i Västra Götaland har arbetsförmedling och arbetsmarknadsutbildning som huvuduppgift och har därmed en mycket viktig roll i integrationsarbetet. Regeringen har satt upp målet att 80 % av befolkningen skall ha sysselsättning och för att uppnå detta är det nödvändigt att Arbetsmarknadsverkets och Länsarbetsnämndens verksamhet når alla grupper i riket och länet. Den svenska modellen med omfattande arbetsmarknadsåtgärder gör att stora legitimitetskrav ställs på Länsarbetsnämndens verksamhet.

Polisen i Västra Götaland har precis som alla andra polismyndigheter i landet en mycket viktig roll när det gäller bekämpandet av diskriminering och rasistiska/främlingsfientliga brott och därmed en nyckelroll vid arbetet med det integrationspolitiska målet att alla skall ha lika stora rättigheter och möjligheter i samhället. Genom att polisen är en del av rättsväsendet är det också en myndighet där legitimitetsaspekten är särskilt viktig.

Socialtjänsten i Bergsjön/Göteborgs stad har uppgiften att ta sig an de individer i stadsdelen som har olika former av sociala problem samt de som inte har några andra försörjningsmöjligheter. Bergsjön är en av Göteborgs mest segregerade stadsdelar vilket gör att socialtjänsten i Bergsjön har mycket täta kontakter med personer med utländsk bakgrund som av olika anledningar inte kan försörja sig själva och som har stora svårigheter att ta sin i det svenska samhället.

Göteborgs universitet har en viktig roll att spela när det gäller det integrationspolitiska målet att alla skall ha likvärdiga möjligheter till att studera. Alla med intresse och förmåga skall ha samma möjligheter att studera och forska vid universitetet.

Jag kommer att använda en i huvudsak kvalitativ metod där jag kommer att utföra en jämförande textanalys av offentliga dokument från de fyra myndigheterna. Dels kommer jag att jämföra de olika myndigheterna med varandra och dels kommer jag att jämföra hur väl de uppfyller de integrationspolitiska målen i Förordning 1986:856 om att alla myndigheter skall beakta samhällets etniska och kulturella mångfald när de utformar och bedriver sin verksamhet samt hur väl de uppfyller intentionerna i propositionen 1997/98:16 om vikten av att fungera som ett föredöme för att ha legitimitet och förtroende.

Det huvudsakliga materialet i undersökningen består av offentliga dokument från de olika myndigheterna från tidsperioden 2000-2003. Det rör sig om mångfaldsplaner och olika typer av policydokument samt verksamhetsplaner och årsredovisningar. Dessutom har jag använt en kombination av skriftliga frågor och intervjuer med de ansvariga vid varje myndighet för att få kompletterande uppgifter om specifika förändringar i organisation etc. samt för att få upplysningar om personalsammansättning m m.



## 2. Undersökningen

De fyra myndigheterna är mycket olika på det organisatoriska planet och de skiljer sig även åt när det gäller i hur hög grad mångfaldsarbetet påverkar organisationen. Göteborgs universitet har den största och mest komplexa organisationen. Man har ca 5 100 anställda, 40 000 studenter och 2 600 forskarstudenter vilka är utspridda på ett stort antal fakulteter, institutioner och avdelningar som har olika kultur och sätt att arbeta. Universitetet är dessutom spritt över stora delar av Göteborg vilket inte precis underlättar samordning och implementering av centralt fattade beslut.

Den andra extremen undersökningen är individ och familjeomsorgen i Bergsjön som endast har 135 anställda vilka är koncentrerade på ett och samma ställe vilket underlättar implementering och kontroll. Länsarbetsnämnden och Polismyndigheten i Västra Götaland hamnar någonstans mittemellan. Länsarbetsnämnden har 1 421 anställda vilka är spridda på arbetsförmedlingar över länet vilket är något som skulle kunna försvåra implementering och kontroll av planer och beslut.

Länsarbetsnämnden är dessutom den enda av de undersökta myndigheterna som har kartlagt de anställdas bakgrund. Kartläggningen visar att 234 av de 1 421 anställda har utländsk bakgrund men ger inget svar på vilka befattningar de anställda med utländsk bakgrund innehar eller vilka världsdelar de kommer från men den visar att Länsarbetsnämndens mål att 15 % av de anställda skall ha utländsk bakgrund 2005 redan är uppfyllt. Vid Länsarbetsnämnden har man dessutom arbetat med mångfaldsfrågor sedan 1997 vilket ger en stor fördel jämfört med de övriga myndigheterna i undersökningen. Polismyndigheten i Västra Götaland, slutligen, har 3 554 anställda, varav 903 civilanställda och 2 621 poliser. Tyvärr saknas det uppgifter om den etniska sammansättningen av de anställda vid Polismyndigheten men det finns anledning att förmoda att den etniska mångfalden är störst bland de civilanställda. En kartläggning av de anställdas etniska bakgrund är dock på gång. Polismyndighetens mål med mångfaldsarbetet är att länets befolkningssammansättning skall speglas bland de anställda på sikt.

Vid Göteborgs universitet arbetar man för att främja mångfalden bland studenterna och de anställda med målet att mångfald skall råda i alla delar av organisationen. Vid individ och familjeomsorgen i Bergsjön arbetar man för att befolkningens sammansättning skall speglas bland de anställda och vid Länsarbetsnämnden har man som nämnts ovan målet att 15 % av personalen skall ha utländsk bakgrund år 2005, ett mål som alltså redan är uppnått. De mångfaldsansvariga vid Göteborgs universitet och individ och familjeomsorgen i Bergsjön uppger båda att rekommendationerna från Diskrimineringsombudsmannen och den nya lagstiftningen gör det svårt att utföra en kartläggning av personalens etniska ursprung. Rekommendationerna från DO innebär att kartläggning av de anställdas etniska ursprung endast kan göras på frivillig basis vilket gör att resultatet av en sådan kartläggning blir tämligen osäkert. Länsarbetsnämnden har gjort en sådan översiktlig kartläggning över de anställdas ursprung och språkkunskaper. Denna undersökning är i och för sig väldigt basal och ger inga svar på varifrån de anställda med utländsk bakgrund härstammar eller vilka befattningar de har men den ger ändå något mer handfast att ta på.

Vid Individ och familjeomsorgen i Bergsjön och Göteborgs universitet finns också en viss motvilja mot att resonera i kvantitativa termer vilket gör att DO:s rekommendation inte ses som något problem. Men genom att avfärda den kvantitativa delen av mångfaldsarbetet blir det enligt min mening svårt att uppnå de uppsatta målen att mångfald skall råda i hela organisationen och befolkningens sammansättning skall speglas bland de anställda. Utan tillförlitlig statistik går det inte avgöra om och när mångfaldsmålen är uppfyllda. Här skulle individ och familjeomsorgen i Bergsjön och Göteborgs universitet behöva ta efter Länsarbetsnämnden.

Alla myndigheterna arbetar aktivt på rekryteringssidan med platsannonser med mera där man uppmanar personer med utländsk bakgrund att söka lediga tjänster. Detta kombinerat med den positiva attityden till mångfald gör att det finns mycket goda förutsättningar för att öka den etniska mångfalden hos samtliga undersökta myndigheter.

Samtidigt som Länsarbetsnämnden har en verksamhet som är spridd över ett stort geografiskt område har man en gemensam kultur inom myndigheten vilket gör att man skiljer sig från universitetet som har en komplex organisation där de olika fakulteterna och institutionerna arbetar på olika sätt. Vid Länsarbetsnämnden använder man sig av kvalitetssäkringssystemet Equal Opportunities Quality Framework (EOQF) sedan 1999, vilket är ett integrerat organisationssystem som ger struktur och normer åt mångfaldsarbetet inom nio olika mångfaldsområden i en organisation; ledarskap, policy och strategi, leveransprocesser, medarbetare, resurser, nöjda medarbetare, nöjda kunder, inverkan på samhället och resultat. Med utgångspunkt från dessa områden kan länsarbetsnämnden sätta upp resultat- och angrepps/tillämpningskriterier som skall användas i det praktiska mångfaldsarbetet.

Arbetet med EOQF styrdes från början av en strategigrupp som består av representanter för ledningen och fackföreningarna men i nuläget har ansvaret för mångfaldsarbetet breddats till att omfatta alla arbetsförmedlingar i länet. Under strategigrupperna finns sedan flera arbetsgrupper som är sysselsatta med det praktiska arbetet. Slutligen finns en kontaktperson vid varje kontor. Parallellt med denna organisation finns också en andra mångfaldsorganisation vid Länsarbetsnämnden. I denna ingår länets regionala samverkansgrupp som precis som strategigruppen inom EOQF består av representanter för ledningen och fackföreningarna. Den regionala samverkansgruppen är ansvarig för utarbetandet och genomförandet av den särskilda handlingsplanen för mångfald vid Länsarbetsnämnden.

Centralt vid myndigheten finns också tre anställda med ansvar för mångfald och integration. En har ansvar för intern mångfald, en har ansvar för integration och extern mångfald och en har ansvar för arbetet med utländska akademiker. Dessa tre ansvariga fungerar som central resurs vid myndigheten. Ute på de enskilda arbetsförmedlingarna har man även ökat antalet anställda som är engagerade i mångfaldsarbetet. Fram till september 2002 anställdes sammanlagt 20 nya förmedlare enkom för att arbeta med arbetsökande med utländsk bakgrund och sedan dess har ytterligare 58 förmedlare anställts som åtminstone indirekt kommer att påverka mångfaldsarbetet. Dessa nyanställningar möjliggjordes till stor del av att Länsarbetsnämnden tilldelats särskilda personalförstärkningsmedel från AMS. I detta avseende skiljer sig Länsarbetsnämnden från de övriga myndigheterna i undersökningen genom att arbetsmarknadsområdet är en del av den statliga arbetsmarknadspolitiken där det anslås särskilda medel och ges mycket tydliga direktiv för vad som skall göras, något som naturligtvis gör att Länsarbetsnämnden har en mer gynnsam position jämfört med de övriga myndigheterna i undersökningen. Länsarbetsnämnden i Västra Götaland tilldelades 5,544 miljoner kronor av de sammanlagt 35 miljoner kronor som AMS tilldelades av regeringen under 2003 för att användas till förstärkta insatser av arbetsförmedlingar i kommuner med stor tillströmning av nyanlända invandrare. Detta arbete inleddes i mars 2003 och skall följas upp i december 2003. Dessutom fick Länsarbetsnämnden ytterligare 39,92 miljoner kronor av de sammanlagt 165 miljoner kronor som AMS tilldelades under 2003 och som skall användas för att stärka ställningen på arbetsmarknaden för personer med utländsk bakgrund. Vid Länsarbetsnämnden i Västra Götaland kommer dessa medel att fördelas mellan arbetsförmedlingarna i Göteborg, Borås, Skövde och Trollhättan samt arbetsförmedlingens rehab. 400 000 kronor av dessa medel skall användas vid metodutveckling för introduktion av nyanlända. Detta arbete kommer att utföras av en arbetsförmedlare vid arbetsförmedlingen i Mölndal med stöd av den särskilda samordnaren för invandringsfrågor. Dessa båda skall redovisa arbetsmetoden och lämna rapport i december 2003. Ytterligare 175 000 kronor av de ovan nämnda 39,92 miljonerna är örönmärkta åt arbetsförmedlingen i Ale och ytterligare 175 000 kronor av samma pengar är örönmärkta åt arbetsförmedlingen i Mölndal och skall användas för en intensifierad rekryteringsinsats riktad mot arbetsökande med utländsk bakgrund via samarbete mellan Göteborgsregionen, kommunerna Ale och Mölndal, stadsdelarna Tynnered och Örgryte i Göteborg och arbetsförmedlingarna i Göteborg, Ale och Mölndal.

Syftet med dessa extra medel är alltså att stärka ställningen på arbetsmarknaden för personer med utländsk bakgrund. Dessutom finns en särskild utbildningsinsats där regeringen har anslagit 70 miljoner kronor under år 2003. Länsarbetsnämnden har tilldelats 13,94 miljoner kronor av dessa anslagna medel. Tanken är att ge kompletterande utbildning till personer med utländsk högskoleutbildning inom olika bristyrken. Denna satsning har pågått ett tag i samverkan med högskolorna i Borås, Trollhättan och Uddevalla samt Chalmers tekniska högskola och Göteborgs universitet.

Vid individ och familjeomsorgen i Bergsjön är mångfaldsarbetet integrerat i det normala beslutsfattandet, detta kombinerat med det begränsade antalet anställda har gjort att mångfaldsarbetet fortgått utan att det funnits någon särskilt mångfaldsansvarig. Det är först vid årsskiftet 2003/2004 som en särskild mångfaldsansvarig kommer att tillsättas då mångfaldsarbetet slås samman med arbetet för ökad jämställdhet. Arbetet med storstadssatsningen innebär även en viss påverkan på individ och familjeomsorgens organisation, bland annat är två socialsekreterare utlokaliserade till arbetsförmedlingen. Sedan oktober 2002 är storstadsarbetet integrerat i den normala verksamheten vid stadsdelsförvaltningen och kontrolleras av fyra råd vilket påverkar individ och familjeomsorgen i någon mån. Mångfaldsarbetet påverkar alltså inte organisationen i särskilt hög grad men med tanke på att individ och familjeomsorgens organisation är så liten och kompakt samt att mångfaldstänkandet är integrerat i det normala beslutsfattandet fungerar det bra ändå. För att få mer tyngd och eftertryck i mångfaldsarbetet skulle det dock vara bra om det fanns åtminstone en ansvarig som kan ta tag i eventuella problem som kan uppstå, särskilt som man har det ambitiösa målet att befolkningens sammansättning skall speglas bland de anställda.

Mångfaldsorganisationen vid Göteborgs universitet är inte heller den särskilt välutvecklad vilket är underligt med tanke på att universitet är den myndighet som har den största och mest mångfacetterade organisationen där de olika fakulteterna har olika kultur och sätt att arbeta. Vid universitetet har rektor det övergripande ansvaret för

jämlikhetsarbetet vilket är den term som man använder sig av istället för mångfald. Under sig har rektor en vicerektor med ansvar för jämställdhet och jämlikhet och under denna arbetar en särskild jämlikhetssekreterare som fungerar som gemensam resurs för hela universitetet och som är i ständig kontakt med fakulteterna där mycket av det praktiska arbetet utförs. Dessutom finns ett särskilt partssammansatt råd bestående av representanter för fakulteterna, universitetsbiblioteket, studenterna och fackföreningarna som har en rådgivande roll och som skall underlätta samarbetet inom universitetet. Mångfaldsorganisationen kommer att ändras och byggas ut vid årsskiftet men det är ännu oklart hur den nya organisationen kommer att se ut. En idé är att slå samman den med jämställdhetsorganisationen vilket skulle innebära att den kom ner på institutionsnivå och fick ett särskilt ombud på varje institution vilket verkligen behövs med tanke på universitetets stora och komplexa organisation. Med tanke på det är det underligt att jämlikhetsorganisationen är så pass blygsam som den ändå är. Här har universitetet en del att lära från Länsarbetsnämnden, inte minst skulle EOQF-systemet vara användbart som ett styrmedel vid universitetet.

Polismyndigheten i Västra Götaland har också en mycket blygsam mångfaldsorganisation vilket till stor del kan förklaras med att mångfaldsarbetet där är så pass nytt, handlingsplanen för etnisk mångfald vid myndigheten har exempelvis inte godkänts ännu (oktober 2003). En tjänst som mångfalds- och jämställdhetshandläggare inrättades i september 2002. Dennas uppgift är att driva polismyndighetens mångfalds och jämställdhetsarbete samt att fungera som stöd i polisområdenas och avdelningarnas arbete med mångfald och jämställdhet. Förutom mångfaldshandläggaren består mångfaldsorganisationen vid polismyndigheten av en samverkansgrupp bestående av mångfaldshandläggaren och representanter för arbetsgivaren och fackföreningarna vid myndigheten. Denna grupp möts en gång i månaden och fungerar också som ett diskussionsforum. Till detta kommer en grupp bestående av personalsamordnarna från de olika polisområdena och avdelningarna vid myndigheten. Denna grupp är formellt sett inte en del av mångfaldsorganisationen men mångfaldsfrågor tas ofta upp vid dess möten.

Sammantaget kan sägas att Länsarbetsnämnden har det mest välorganiserade mångfaldsarbetet med sina separata mångfaldsorganisationer (se figur 1). Detta kompenserar den geografiskt sett spridda organisationen och det förhållandevis stora antalet anställda. Dessutom har man samma kultur inom myndigheten till skillnad från Göteborgs universitet där de olika fakulteterna har olika sätt att arbeta. Vid universitetet är mångfaldsorganisationen underdimensionerad, samma sak kan sägas om mångfaldsorganisation vid Polismyndigheten. Samtidigt skall man komma ihåg att "mångfaldsorganisation" endast är ett begrepp som fokuserar på hur många anställda som är avdelade att arbeta med mångfald och säger exempelvis ingenting om hur mångfaldsarbetet fungerar i praktiken eller hur attityderna hos de anställda ser ut. Det är enligt min mening viktigt med särskilt ansvariga för mångfaldsarbetet som kan gripa in vid eventuella problem samt styra upp mångfaldsarbetet men exemplet Individ och familjeomsorgen i Bergsjön visar på en myndighet där mångfaldsarbetet fungerar trots att specifikt mångfaldsansvariga saknas.

Individ och familjeomsorgen i Bergsjön är även ett föredöme för de andra myndigheterna genom att mångfaldstänkandet är integrerat i beslutsfattandet, något som ännu inte har genomförts vid Länsarbetsnämnden, Polismyndigheten och Göteborgs universitet.

Figur 1. Mångfaldsarbetets inverkan på myndigheternas organisation och verksamhet.

Myndighet	Påverkan på verksamheten	Påverkan på organisationen
Länsarbetsnämnden	AMS-direktiv och medel, Kvalitetssäkringssystemet EOQF, Bekämpande av diskriminering, Rekryteringsinsatser, Mål att 15 % av pers ska ha inv.bakgrund 2005, Alla arbetssökande ska behandlas lika, Personalförstärkning, Stort antal projekt inom utbildning, validering etc, Bruk av tolk	Regional samverkansgrupp, Tre mångfaldsansvariga, Samordnare för invandrarfrågor, Platsförmedlare inriktade mot arbete med invandrare EOQF: Strategigrupp, Arbetsgrupper, Kontaktpersoner
Göteborgs universitet	Bekämpande av snedrekrytering till högre studier, Mål att regionens befolkningssammansättning skall speglas bland stud, Bekämpande av diskriminering, Rekryteringsinsatser, Stort antal projekt inom utbildning och validering	Vicerektor för jämställdhet och jämlikhet, Jämlikhetssekreterare, Partssammansatt rådgivande organ
Socialtjänsten i Bergsjön	Mångfald integrerat i normal verksamhet, Mål att stadsdelens befolkningssammansättning skall speglas bland pers, Bekämpande av diskriminering, Rekryteringsinsatser, Storstadssatsningen med olika projekt, Tolkar och översättning av dokument	Mångfaldsansvarig från 1 jan 2004
Polismyndigheten	Rekryteringsinsatser (civilanst), bruk av Tolk, bekämpande av diskriminering, Fokus på intern mångfald	Mångfaldshandläggare, Samverkansgrupp

Det interna och externa mångfaldsarbetet påverkar även den övriga verksamheten hos de fyra myndigheterna (se figur 1 ovan). Vid Göteborgs universitet strävar man efter att universitetet skall vara öppet för alla och man arbetar aktivt för att motverka snedrekrytering till högre studier. Vid Individ och familjeomsorgen i Bergsjön mångfaldsarbetet integrerat i den ordinarie verksamheten, vilket anses helt nödvändigt med tanke på den demografiska situationen i stadsdelen med en befolkning där över 50 % har utländsk bakgrund. Vid Polismyndigheten styrs man av Rikspolisstyrelsens mål att samhällets etniska och kulturella mångfald skall beaktas vid planering och bedrivande av verksamheten, men eftersom mångfaldsarbetet är i sin linda har detta ännu inte fått något större genomslag. Vid Länsarbetsnämnden, slutligen, styrs man av Arbetsmarknadsverkets vision att uppnå en väl fungerande arbetsmarknad som tillvaratar kompetens och respekterar olikheter utan att diskriminera. Man arbetar man hårt för att alla arbetssökande skall behandlas lika oavsett etniskt ursprung. På orter med ett stort antal arbetssökande med utländsk bakgrund skall arbetsförmedlingen förstärka förmedlingsinsatser och man skall arbeta för att förbättra introduktionen av invandrare.

En del av det interna mångfaldsarbetet är arbetet mot etnisk diskriminering och trakasserier. Vid Länsarbetsnämnden är detta arbete knutet till informations och utbildningsinsatser där mångfaldspolicyn skall förankras bland cheferna och personalen. Dessa insatser syftar bland annat till att motverka diskriminering på grund av dåliga svenskakunskaper. Vid Polismyndigheten arbetar man också med utbildningsinsatser och man håller på med utarbetandet av en åtgärdsplan mot etniska trakasserier. Vid individ och familjeomsorgen i Bergsjön poängteras att etniska mångfaldsaspekter skall beaktas extra noga vid planering och genomförande av verksamheten och att risken för etniska trakasserier är något man särskilt skall fokusera på. Vid Göteborgs universitet utgår man från alla individers lika värde vilket innebär att alla anställda har rätt till likabehandling oavsett etniskt ursprung. På studentsidan skall man arbeta med särskilda handlingsplaner för att förhindra och motverka diskriminering. Samtliga myndigheter arbetar alltså aktivt med att förhindra trakasserier och diskriminering på etniska grunder, ett arbete som även påverkar den externa verksamheten vid

Länsarbetsnämnden där man skall göra klart för arbetsgivare att man inte ställer upp på att sortera bort arbetssökande på etniska grunder.

Överhuvudtaget påverkas den externa verksamheten vid tre av de fyra myndigheterna i mycket hög grad av mångfaldsarbetet. Vid individ och familjeomsorgen i Bergsjön är mångfaldsarbetet integrerat i den ordinarie verksamheten. Det stora antalet invånare i stadsdelen med utländsk bakgrund kombinerat med den ekonomiskt och socialt utsatta situationen för dessa leder till mycket täta och intensiva kontakter med denna grupp. Därför gör man mycket flitigt bruk av tolkar och man har även låtit trycka upp informationsmaterial på de fem vanligaste språken i stadsdelen. Även vid Länsarbetsnämnden gör man flitigt bruk av tolk i den externa verksamheten och man arbetar även med översättning av utländska betyg och validering av invandrades kompetens. Vid Länsarbetsnämnden har man även förstärkt personalen för att kunna ge bättre service till arbetssökande med utländsk bakgrund. Till och med september 2002 anställdes 20 personer enkom för att arbeta med sökande med utländsk bakgrund och sedan dess har Länsarbetsnämnden anställt ytterligare 58 förmedlare. Dessutom skall man förstärka insatserna vid de arbetsförmedlingar som har hög andel arbetssökande med utländsk bakgrund (se sid 14). Vid Göteborgs universitet skiljer man sig åt från de övriga myndigheterna genom att en stor andel av verksamheten är inriktad mot forskning och utbildning vilket gör att det inte går att använda tolk på samma sätt som vid Länsarbetsnämnden och individ och familjeomsorgen i Bergsjön. Vid universitetet bedrivs dock ett antal stödutbildningar för studerande med utländsk bakgrund. Bland annat har man en kompletteringsutbildning i spanska för lärarstudenter med utländsk bakgrund, språkhandledning vid uppsatsskrivning och stödundervisning i engelska. Man deltar även i ett valideringsprojekt tillsammans med Länsarbetsnämnden för att bedöma utländska examina. Vid Polismyndigheten fokuserar man än så länge på det interna mångfaldsarbetet vilket gör att de externa mångfaldsinsatserna är mycket få. Till dessa fåtaliga insatser hör att två poliser arbetar med integration i Göteborgsförorten Kortedala och man gör även flitigt bruk av tolk i verksamheten.

Samtliga myndigheter i undersökningen utom Polismyndigheten driver också en rad olika projekt och insatser inom mångfaldsområdet. Individ och familjeomsorgen i Bergsjön påverkas i hög grad av att stadsdelen deltar i den statliga storstadssatsningen som syftar till att bryta den etniska och sociala segregationen i storstädernas förorter. För individ och familjeomsorgen är det huvudsakligen insatser inom området arbete och utbildning som är aktuella. De olika insatserna syftar till att kartlägga Bergsjöbornas individuella förutsättningar och behov, att stimulera företagsamhet samt att stimulera och förstärka samverkan mellan individ och familjeomsorgen och andra aktörer och myndigheter i stadsdelen. Till de olika projekten och insatserna inom ramen för storstadssatsningen hör Samverkstan där man samarbetar med försäkringskassan, vuxenutbildningen och primärvården för att slussa ut arbetslösa Bergsjöbor i arbete eller utbildning. Inom ramen för projektet skall man upprätta individuella handlingsplaner för deltagarna, handlingsplaner som sedan skall realiseras inom projektet Jobbcentrum där man verkar för att få fler Bergsjöbor i arbete. Inom ramen för Jobbcentrum arbetar man också med informationsinsatser om Bergsjön och med att öka den etniska mångfalden inom förvaltningen vilket har lett till att 10 Bergsjöbor med utländsk bakgrund fått arbete inom förvaltningen. Dessutom samarbetar individ och familjeomsorgen med arbetsförmedlingen i en särskild samverkansinsats där två socialsekreterare placerats vid arbetsförmedlingen där de bland annat arbetar med att utveckla nya metoder samt att upprätthålla kontakten med de båda myndigheterna.

Ett annat samarbete med arbetsförmedlingen och TBV är en tolvveckors jobbsökaraktivitet med grundläggande data/IT som kan erbjudas personer som har kontakt med individ och familjeomsorgen. Tillsammans med arbetsförmedlingen driver man också Exit där motivationshöjande insatser erbjuds ungdomar som riskerar långtidsarbetslöshet och Tjugo2 där även vuxenutbildningen är involverad och Bergsjöbor i åldern 20-30 år som har eller har haft missbruksproblem ges stöd så att de skall kunna slussas ut på arbetsmarknaden. Från och med oktober 2002 är arbetet med storstadssatsningen integrerat i den normala verksamheten vilket gör att målsättningen att bryta den etniska, sociala och diskriminerande segregationen i stadsdelen nu är central för hela verksamheten. De externa insatserna vid individ och familjeomsorgen i Bergsjön koncentreras alltså mot arbete och utbildning och man samarbetar med andra aktörer och myndigheter inom detta område. Samarbetet med andra aktörer har den negativa effekten att mångfaldsarbetet drar ut på tiden eftersom åtgärder måste samordnas, personal rekryteras, lokaler skaffas fram etc.

Även vid Göteborgs universitet samarbetar man med yttre intressenter i det externa mångfaldsarbetet, bland annat genom Grundtvig-institutet som grundades redan 1997 och som initierar och deltar i projekt och insatser som syftar till att öka mångfalden inom universitetet och vuxenutbildningen. Universitetet driver en collegeutbildning för sjuksköterskor tillsammans med vuxenutbildningsförvaltningen i Göteborgs stad. Dessutom arbetar universitetet för att bredda rekryteringen via en rad olika projekt ute i förorterna. Till dessa hör Tröskelprojektet, Hammarslaget, Studentambassadörsprojektet och Universitetet flyttar ut vilka samtliga syftar till att

avdramatisera studier på universitetet och där studenter med utländsk bakgrund kan tjäna som goda förebilder. Högskolan för Design och Konsthantverk har flyttat ut en del av sin verksamhet till förorten och ger en förberedande konstnärlig utbildning för ungdomar med utländsk utbildning. Ibero-amerikanska institutet driver ett projekt för att nå grupper som normalt sett har begränsade kontakter med universitetsvärlden.

Universitetet och Länsarbetsnämnden driver också flera insatser tillsammans, bland annat en kompletteringsutbildning för utländska akademiker inom bristyrken tillsammans med Chalmers tekniska högskola och högskolorna i Trollhättan, Uddevalla och Borås. Andra projekt mellan universitetet och länsarbetsnämnden är Språnget där man även samarbetar med potentiella arbetsgivare och andra högskolor. Inom detta projekt bedrivs ett antal olika insatser, bland annat förberedande utbildningar av olika slag, teknisk utbildning vid Chalmers tekniska högskola, lärarutbildning samt ett legitimationsprojekt för att personer med till exempel läkarexamen skall ges möjlighet att utöva sitt yrke i Sverige. Dessutom bedriver lokala arbetsförmedlingar olika projekt runt om i länet. Bland dessa kan nämnas att arbetsförmedlingen för vård, undervisning och kultur i Göteborg driver ett projekt för att invandrare skall ges yrkesutbildning för arbete inom vården, att arbetsförmedlingen i Härryda driver ett omvårdnadsprojekt tillsammans med komvux i Härryda som syftar till att invandrare skall kunna arbeta inom vård och omsorg. Arbetsförmedlingen i Skövde samarbetar med komvux i projektet Greko där utbildning ges i svenska och samhällskunskap för att deltagarna skall kunna gå omvårdnadsprogrammet och Trollhättans arbetsförmedling driver ett industriprojekt för att SFI-studerande skall komma ut i arbete.

Andra aktörer som länsarbetsnämnden samarbetar med är LO, Svenskt Näringsliv och Göteborgs kommun som man driver projektet Mångfald 2002 tillsammans med. Detta projekt har som mål att 300 invandrare om året skall få arbete. Länsarbetsnämnden arbetar också tillsammans med Migrationsverket, Integrationsverket och Skolutvecklingsmyndigheten för att nyanlända invandrades och asylsökandes kompetens tas tillvara så att arbetsmarknadsinträdet effektiviseras och tidigareläggs.

Genomgången av hur mångfaldsarbetet påverkar verksamheten vid de fyra myndigheterna visar att såväl den interna som den externa verksamheten påverkas i hög grad vid samtliga myndigheter utom Polismyndigheten. Samtliga myndigheter arbetar aktivt med att bekämpa trakasserier och etnisk diskriminering. Man arbetar även aktivt med att främja den etniska mångfalden bland de anställda och i universitetets fall arbetar man aktivt för att öka mångfalden hos studenterna. Länsarbetsnämnden är den enda av de undersökta myndigheterna som har ett konkret mål sitt mångfaldsarbete, att 15 % av de anställda skall ha utländsk bakgrund år 2005, och man är också den enda av myndigheterna som utfört en grundläggande kartläggning av de anställdas etniska ursprung. I detta avseende är man ett föredöme framför universitetet och Individ och familjeomsorgen i Bergsjön som hänvisar till diskrimineringsombudsmannens rekommendationer som anses omöjliggöra en kartläggning av etniskt ursprung hos personalen, samtidigt som man sätter upp målet att öka andelen anställda och studenter med utländsk bakgrund respektive att stadsdelens etniska sammansättning skall speglas bland de anställda. Polismyndigheten, slutligen, har en kartläggning av de anställdas ursprung på gång. Samtidigt är Länsarbetsnämndens kartläggning mycket grov och ger inga uppgifter om vilka världsdelar de anställda kommer ifrån respektive vilka befattningar de har.

Samtliga myndigheter i undersökningen arbetar aktivt på rekryteringssidan för att öka den etniska mångfalden. Detta görs bland annat genom uppmaningar till personer med utländsk bakgrund att söka lediga tjänster etc. Individ och familjeomsorgen i Bergsjön är ett föredöme för de andra myndigheterna genom att mångfaldsarbetet är integrerat i den ordinarie verksamheten, något som de övriga myndigheterna ännu inte realiserat. Att just individ och familjeomsorgen i Bergsjön är först med att ha integrerat mångfaldsarbetet i den normala verksamheten är kanske inte så konstigt med tanke på den situation som man är verksam i där majoriteten av medborgarna i stadsdelen Bergsjön har utländsk bakgrund. Detta har lett till att Individ och familjeomsorgen översätter en hel del material till de fem vanligaste språken i Bergsjön, bland annat arabiska, och att man gör flitigt bruk av tolkar. Även vid Länsarbetsnämnden och Polismyndigheten görs flitigt bruk av tolkar i verksamheten och vid Länsarbetsnämnden arbetar man aktivt för att motverka diskriminering vid inskrivning som arbetssökande. På orter med ett stort antal arbetssökande med utländsk bakgrund skall extra förmedlarinsatser sättas in och på samma orter skall arbetsförmedlingen verka för kompletterande insatser för personer med utländsk högskoleutbildning. Göteborgs universitet skiljer sig alltså från de övriga tre myndigheterna genom att man ej kan använda tolk på samma sätt då verksamheten är inriktad mot forskning och undervisning. Istället bedriver man stödinsatser för studerande med utländsk bakgrund. Bland annat har man en kompletteringsutbildning i spanska för lärarstudenter med utländsk bakgrund, språkhandledning vid uppsatsskrivning och stödundervisning i engelska.

Samtliga myndigheter i undersökningen utom Polismyndigheten arbetar även med särskilda projekt och insatser inom ramen för det externa mångfaldsarbetet. Den myndighet som har integrerat mångfaldsarbetet i den

ordinarie verksamheten, Individ och familjeomsorgen i Bergsjön, är också den myndighet som har minst antal särskilda projekt. Göteborgs universitet och Länsarbetsnämnden har förhållandevis många projekt och insatser igång och man samarbetar även med varandra i vissa projekt, likaväl som Länsarbetsnämnden har ett visst samarbete med Individ och familjeomsorgen i Bergsjön. Implementering och uppföljning av olika insatser torde vara ganska enkelt vid Individ och familjeomsorgen i Bergsjön på grund av den förhållandevis lilla och lättöverskådliga organisationen. Vid universitetet och Länsarbetsnämnden har man däremot betydligt större och komplexare organisationer vilket borde göra det svårare att genomföra och följa upp olika insatser. Vid Länsarbetsnämnden har man en stor fördel genom att man har en hög grad av styrning av verksamheten, inte minst genom EOQF-systemet, vilket gör att den stora geografiska spridningen av verksamheten inte behöver vara ett problem. Just EOQF ger Länsarbetsnämnden en stor fördel som de övriga myndigheterna skulle kunna ta efter. Göteborgs universitet har en mycket stor och komplex organisation som gör det svårt att följa upp verksamheten och även om mångfaldsplanen är relativt detaljerad finns mycket att göra. Samtliga myndigheter i undersökningen har fördelen av att ha en mångfaldsvänlig personal som tar arbetet med att öka den etniska mångfalden på stort allvar även om Universitetet, Polismyndigheten och Länsarbetsnämnden brottas med att allt tenderar att ta lång tid på grund av stora och otympliga organisationer.

### 3. Arbetet med de integrationspolitiska målen

Alla myndigheterna i undersökningen arbetar också med olika strategier och projekt för att nå de integrationspolitiska målen att beakta samhällets etniska och kulturella mångfald vid planering och genomförande av verksamheten, att ge likvärdig service till alla oavsett bakgrund och att bekämpa etnisk diskriminering (se figur 2 nedan). Vid Länsarbetsnämnden skall man erbjuda förstärkta förmedlarinsatser på orter med ett stort antal arbetssökande med utländsk bakgrund och på samma orter skall man även satsa på kompletterande insatser för personer med utländsk högskoleutbildning vilket är en strategi med anknytning till målet att ge god service och att beakta samhällets etniska mångfald vid planering och utförande av verksamheten. Särskilda satsningar med anknytning till målet att beakta samhällets etniska och kulturella mångfald arbetet med kvalitetssäkringssystemet EOQF och rekryteringsinsatserna där man verkar för att öka andelen anställda med utländsk bakgrund. Till de mer utåtriktade insatserna vid Länsarbetsnämnden för att nå detta mål hör de olika utbildningsinsatserna inom vård, teknik och pedagogik, validering av invandrades kompetens, särskilda personalförstärkningsmedel för att stärka invandrades ställning på arbetsmarknaden med flera insatser. Samtliga dessa insatser kan kopplas till de centrala direktiven och medlen från AMS.

*Figur 2. Myndigheternas arbete med att nå de integrationspolitiska målen.*

<i>Myndighet</i>	<i>Beaktande av samhällets etniska mångfald</i>	<i>Likvärdig service till alla oavsett bakgrund</i>	<i>Bekämpande av etnisk diskriminering</i>
Länsarbetsnämnden	Förstärkning av personal på orter med många arbetssökande invandrare, Kvalitetssäkringssystemet EOQF, Satsningar på utbildning, validering etc, Rekryteringsinsatser, Tolk	Alla ska ges samma service oavsett bakgrund, Förstärkning av personal på orter med många arbetssökande invandrare, Tolk	Regeringsuppdrag att bekämpa diskriminering, Utbildning och informationsinsatser, Vägran att sortera efter etnicitet på arbetsgivares begäran, Alla ska ha att skriva in som arbetssökande oavsett språkkunskaper
Göteborgs universitet	Motverka snedrekrytering till högre studier, Rekryteringsinsatser, Satsningar på validering utbildningar etc	Stödundervisning och Språkhandledning till invandrarstudenter	Handlingsplaner, Information och utbildning
Socialtjänsten i Bergsjön	Mångfald integrerat i den ordinarie verksamheten, Rekryteringsinsatser,	Mångfald integrerat i den ordinarie verksamheten, Tolk och översättning av	Information och utbildning

	Storstadssatsningen, Tolk och översättning av dokument	dokument	
Polismyndigheten	Mål från RPS att samhällets mångfald ska få genomslag vid planering och genomförande av verksamheten (ej uppfyllt), Rekryteringsinsatser, Tolk	Tolk	Information och utbildning

Vid Göteborgs universitet har man strategin att öppna sig mot omvärlden och att motverka snedrekryteringen till högre studier vilket bland annat görs genom Grundtvig-institutet, studentambassadörsprojektet, Universitetet flyttar ut med flera insatser. Dessutom anpassas en del av utbildningarna vid universitetet genom att man erbjuder stödundervisning och språkhundledning. Precis som vid Länsarbetsnämnden arbetar universitetet för att öka andelen anställda och studenter med utländsk bakgrund via ett aktivt rekryteringsarbete med alternativa urval och genom att uppmuntra personer med utländsk bakgrund att söka lediga tjänster. Vid Individ och Familjeomsorgen i Bergsjön, slutligen, är mångfaldsarbetet integrerat i den normala verksamheten. Den stora etniska mångfalden i stadsdelen gör att man är tvungen att anpassa verksamheten bland annat genom ett flitigt bruk av tolkar och genom att trycka upp diverse material på de fem vanligaste språken i Bergsjön. Verksamheten i Bergsjön präglas också av storstadssatsningen och samarbetet med andra myndigheter och aktörer i exempelvis Exit, Tjugo2 och Samverksta'n. Precis som vid universitetet och Länsarbetsnämnden arbetar man för att främja den etniska mångfalden bland de anställda via särskilda insatser inom rekryteringen. Vid Polismyndigheten styrs man av Rikspolisstyrelsens mål att samhällets etniska och kulturella mångfald skall beaktas vid planering och bedrivande av verksamheten, men eftersom mångfaldsarbetet är i sin linda har detta ännu inte fått något större genomslag. Samtliga myndigheter anpassar verksamheten efter samhällets etniska och kulturella mångfald, tydligast sker detta i Bergsjön där mångfaldsarbetet är integrerat i den ordinarie verksamheten vilket kanske inte är så underligt med tanke på befolkningssammansättningen. Vid Göteborgs universitet och Länsarbetsnämnden arbetar man med olika projekt i högre grad än vid Individ och Familjeomsorgen i Bergsjön vilket kan bero på att dessa båda myndigheter ännu inte har integrerat mångfaldstänkandet i det ordinarie beslutsfattandet kombinerat med de stora organisatoriska skillnaderna där Individ och Familjeomsorgen i Bergsjön har en liten kompakt organisation medan Göteborgs universitet och Länsarbetsnämnden har betydligt mer komplexa och omfattande organisationer.

Det integrationspolitiska målet att alla myndigheter skall ge likvärdig service till alla oavsett etnisk bakgrund har nära koppling målet att beakta samhällets etniska och kulturella mångfald vid planerandet och genomförandet av verksamheten varför många av de ovan nämnda projekten och strategierna även har anknytning till detta mål. Till dessa hör att mångfaldsarbetet är integrerat i den normala verksamheten vid Individ och Familjeomsorgen i Bergsjön och att man gör flitigt bruk av tolkar och översätter visst material, de förstärkta förmedlingsinsatserna från Länsarbetsnämndens sida på orter med ett stort antal arbetssökande med utländsk bakgrund samt språkhundledning och stödundervisning vid Göteborgs universitet. Vid universitetet arbetar man aktivt för att alla studenter skall ges möjlighet att utveckla sin akademiska kompetens, utveckling av de pedagogiska arbetsformerna i dialog med studenterna och att studenterna får möta föreläsare av olika kön och ursprung. Vid både Individ och Familjeomsorgen i Bergsjön och Länsarbetsnämnden använder man sig av tolkar och översättning av dokument. Vid Länsarbetsnämnden har man dessutom den grundläggande strategin att alla skall ges samma service oavsett bakgrund och man arbetar med validering av kompetens hos utländska akademiker och hos personer med utländsk bakgrund som saknar formell utbildning. Vidare har man förstärkt sin personal kraftigt, till och september 2002 anställdes 20 platsförmedlare enkom för att arbeta med arbetssökande med utländsk bakgrund och sedan dess har ytterligare 58 förmedlare anställts. Inom Länsarbetsnämnden arbetar man också med att utveckla introduktionen och att förbättra arbetsmarknadssituationen för invandrare. Vid Individ och Familjeomsorgen i Bergsjön arbetar man med värdegrundsfrågor hos personalen och man samarbetar med Länsarbetsnämnden inom ramen för storstadssatsningen. Den största skillnaden mellan myndigheterna är att Göteborgs universitet inte anser sig kunna göra bruk av tolk på samma sätt som Individ och Familjeomsorgen i Bergsjön, Polismyndigheten och Länsarbetsnämnden beroende på att universitetet bedriver undervisning för tiotusentals studenter varför det är praktiskt omöjligt att erbjuda tolkstöd.

Målet att bekämpa etnisk diskriminering är också något som samtliga myndigheter i undersökningen tar på stort allvar. Vid Göteborgs universitet ser man det som en särskild uppgift att förebygga och hindra trakasserier och diskriminering på grund av kön, social och etnisk tillhörighet, sexuell läggning, ålder eller funktionshinder. Alla fakulteter och avdelningar skall upprätta särskilda handlingsplaner inom detta område. Såväl studenter som anställda skall ges riktad information om arbetet. Dessutom skall både anställda och studenter ges tillgång till



seminarier inom området och studenternas attityder skall kartläggas. Även vid Länsarbetsnämnden, Polismyndigheten och Individ och Familjeomsorgen i Bergsjön arbetar man med informations och utbildningsinsatser för att främja mångfaldsarbetet bland personalen. Vid Länsarbetsnämnden styrs man av att det finns ett särskilt regeringsuppdrag för att motverka diskriminering i arbetsförmedlingarnas verksamhet. Internt vid Länsarbetsnämnden skall man motverka diskriminering när man själva anställer och externt skall man motverka diskriminering genom att vägra att tillmötesgå arbetsgivares önskemål om sortering av de arbets sökande på etniska grunder och att ge alla möjlighet att skriva in sig som arbetssökande oavsett kunskaper i det svenska språket.

Vid Individ och Familjeomsorgen i Bergsjön arbetar man också för att förhindra diskriminering i den externa verksamheten och man arbetar kontinuerligt med värdegrundsfrågor hos personalen. Man har en särskild policy för att bekämpa etnisk diskriminering vilken kan ses som ett uttryck för en allmän strategi att bekämpa etnisk diskriminering. Individ och Familjeomsorgen i Bergsjön har en återigen en fördel av att vara en så liten myndighet vilket underlättar genomförande och uppföljning.

#### 4. Slutdiskussion

Länsarbetsnämnden är den av de undersökta myndigheterna som har det bäst strukturerade mångfaldsarbetet. I detta är man ett föredöme för de andra myndigheterna och särskilt Göteborgs universitet skulle behöva ta efter Länsarbetsnämnden på det organisatoriska planet. Samtidigt måste man komma ihåg att det råder en speciell situation inom arbetsmarknadsområdet genom den centrala styrningen av verksamheten via den statliga arbetsmarknadspolitiken. Länsarbetsnämnden tilldelas särskilda medel och får mycket tydliga direktiv av AMS om vad som skall göras inom mångfaldsområdet vilket till stor del förklarar effekterna på Länsarbetsnämndens verksamhet och organisation. Via Näringsdepartementet har AMS dessutom fått ett särskilt uppdrag för att motverka diskriminering i arbetsförmedlingarnas arbete vilket naturligtvis ger en helt annan tyngd för detta arbete än vad som annars hade varit fallet. I detta avseende skiljer man sig från de övriga myndigheterna i undersökningen. Detta är också en av förklaringarna till att Länsarbetsnämnden ligger så långt framme med sitt mångfaldsarbete. Samtidigt är detta inte hela förklaringen eftersom mångfaldsarbetet vid myndigheten har pågått ända sedan 1997 och arbetet med kvalitetssäkringssystemet EOQF har pågått sedan 1999. De goda resultaten vid Länsarbetsnämnden kan alltså inte enbart förklaras med de statliga anslagen och direktiven för hur integrations- och antidiskrimineringsarbetet skall bedrivas utan även av ett långvarigt mångfaldsarbete som bland annat har lett till att det finns ett lokalt engagemang och kunnande i mångfaldsarbetet. Detta engagemang och kunnande pushas naturligtvis än mer av de centrala direktiven.

Vid samtliga myndigheter i undersökningen utom Polismyndigheten påverkas även verksamheten i mycket hög grad av mångfaldsarbetet genom initierandet av olika projekt och insatser som även inkluderar externa samarbetspartners. Vid Polismyndigheten har mångfaldsarbetet precis kommit igång och man koncentrerar sig på det interna mångfaldsarbetet för tillfället. Individ och familjeomsorgen i Bergsjön är dock den enda av de undersökta myndigheterna som har integrerat mångfaldsaspekten i det normala beslutsfattandet även om såväl Länsarbetsnämnden, Polismyndigheten och Göteborgs universitet planerar att göra detsamma. Vid Länsarbetsnämnden har de särskilda personalförstärkningsmedlen lett till utfallet att man kunnat nyanställa förmedlare som skall arbeta med sökande med utländsk bakgrund och vid Individ och familjeomsorgen har storstadssatsningen lett till att ett tiotal boende i Bergsjön med utländsk bakgrund fått anställning vid socialtjänsten. Tyvärr pågår huvuddelen av dessa projekt fortfarande varför det är svårt att spekulera något om vilket utfall och vilka effekter de kommer att få.

Individ och familjeomsorgen i Bergsjön och Göteborgs universitet arbetar också för att samhällets etniska mångfald skall speglas bland de anställda/studenterna medan Länsarbetsnämnden har satt upp målet att 15 % av de anställda skall ha utländsk bakgrund år 2005. Vid Länsarbetsnämnden har man också genomfört en grundläggande kartläggning som visar att detta mål redan är uppfyllt men den ger tyvärr inget svar på vilka befattningar de anställda med utländsk bakgrund innehar eller vilka länder de kommer från. Mer djupgående kartläggningar försvåras av rekommendationerna från diskrimineringsombudsmannen där registrering av de anställda utifrån etnicitet endast kan göras på frivillig basis. Dessa rekommendationer har tagits på allvar av Göteborgs universitet och Individ och familjeomsorgen i Bergsjön. Vid dessa båda myndigheter är man inte intresserade av att göra någon sådan kartläggning av personalens etnicitet även utan rekommendationerna från DO. De vill inte reducera mångfaldsbegreppet till något kvantitativt men enligt min mening är tillförlitlig statistik ett nödvändigt verktyg för att kunna se hur det går med mångfaldsarbetet, hur skall man annars kunna veta när mångfaldsmålen är uppnådda?

Samtidigt är det underligt att DO lämnar rekommendationer som går på tvärs med regeringens intentioner i propositionen 1997/98:16 där det slås fast att samhällets etniska mångfald bör återspeglas i arbetslivet och i samhällets institutioner samt att de offentliga arbetsgivarna har en särskild roll som föredöme i detta avseende. För att kunna avgöra om och när detta mål är uppnått måste man ju också kunna genomföra ingående undersökningar av de anställdas etnicitet, något som vissa av DO:s rekommendationer försvårar.

Med utgångspunkt från propositionen 1997/98:16 kan man också säga att Länsarbetsnämndens 15 % mål är något blygsamt och man borde höja siffran till runt 18-20 % istället. Göteborgs universitet och Individ och familjeomsorgen i Bergsjön anknyter däremot till intentionerna i proposition i 1997/98:16 när de sätter upp sina mångfaldsmål men avsäger sig också möjligheten att kontrollera hur det går med det arbetet. Även om de inte kan genomföra en grundlig undersökning av personalens etnicitet borde de kunna följa Länsarbetsnämndens exempel och utföra en mer grundläggande kartläggning.

Sammantaget överväger dock de positiva faktorerna i myndigheternas mångfaldsarbete även om det naturligtvis finns saker att förbättra. Alla myndigheterna i undersökningen utom Polismyndigheten bedriver ett intensivt mångfaldsarbete som påverkar deras verksamhet och med tiden kommer alla fyra att ha integrerat mångfaldstänkandet i det normala beslutsfattandet. Alla myndigheterna i undersökningen arbetar också med olika projekt och strategier för att nå de integrationspolitiska målen varför det finns skäl att se positivt på framtiden.

## 5. Referenser

Förordning 1986:856

Rothstein, Bo: Politik som organisation, Stockholm 2001

Sverige, framtiden och mångfalden. Prop. 1997/98:16

*Länsarbetsnämnden*

AMS regleringsbrev 2003

AMS, regeringsuppdrag att motverka diskriminering., 2002

AMV integrations och antidiskrimineringsarbete, 2003

Budgetpropositionen 2003 (Prop 2002/2003:1)

Handlingsplan för Länsarbetsnämnden mångfaldsarbete i Västra Götaland 2003

Jämställdhetsplan 2002 för Länsarbetsnämnden i Västra Götaland

Malm, Thomas: *Arbetsgivarna och mångfalden*, ur *Mångfald som vision och praktik*, Integrationsverket 2001

Mångfaldspolicy vid Länsarbetsnämnden i Västra Götaland 2002

Verksamhetsplan för Länsarbetsnämnden i Västra Götaland 2003

Skriftliga svar på kompletterande frågor från Lennart Enghamre, integrations och mångfaldsfrågor, Eva Hamrå, intern mångfald och Christina S Nilsson, utländska akademiker

*Polismyndigheten i Västra Götaland*

Polisens övergripande handlingsplan för etnisk mångfald. Rikspolisstyrelsen 2001

Verksamhetsplan 2003, Polismyndigheten i Västra Götaland

Årsredovisning 2002, Polismyndigheten i Västra Götaland

Handlingsplan för etnisk mångfald 2003, Polismyndigheten i Västra Götaland

Skriftliga svar på kompletterande frågor samt muntlig intervju med Iwona Appelquist, mångfalds- och jämställdhetshandläggare

*Individ och familjeomsorgen vid socialtjänsten, Bergsjön, Göteborgs stad*

Budget Bergsjön 2000, 2001, 2002 och 2003

Jämställdhetsplan Bergsjön 2003

Lägesrapport Storstadssatsningen i Bergsjön oktober 2002

Plan för etnisk mångfald Bergsjön 2003-10-16

Policy mot kränkande särbehandling och diskriminering, Bergsjön 1999

På rätt väg? Slutrapport från den nationella utvärderingen av storstadssatsningen. Integrationsverket rapportserie 2002:05

Reviderad åtgärdsplan Storstadssatsningen i Bergsjön 2003-10-16

Årsredovisning Bergsjön 2000, 2001 och 2002

Intervju med Elisabeth Söderberg, chef individ och familjeomsorgen och Anette Dahlberg, personalchef

*Göteborgs universitet*

Artikel i Göteborgs-Posten 2003-05-12

Etisk Plattform Göteborgs universitet 2000

Förteckning över jämlikhetsinsatser vid Göteborgs universitet 2001

Jämlikhetsplan Göteborgs universitet 2003

Personalidé Göteborgs universitet

Verksamhetsplan Göteborgs universitet 2000-2002

Vision för Göteborgs universitet 1997

Årsredovisningar 2000, 2001 och 2002

Intervju och skriftlig korrespondens med Pia Götebo-Johannesson, jämlikhetssekreterare